

始めよう！

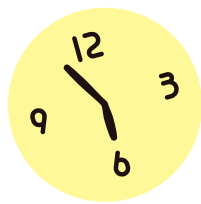
秋田県

働き方改革

実践ガイドブック



Good!



Up!



CONTENTS

04 待ったなしの働き方改革
法改正をおさらい!

06 働き方改革紙面講座

08 働き方改革チャート

10 case 01 株式会社小田島工務店

11 case 02 秋田林業ホーム株式会社

12 case 03 北日本運輸株式会社

13 case 04 朝日綜合株式会社

14 case 05 株式会社リーテックス

15 case 06 社会福祉法人 横手福寿会

16 case 07 株式会社プレステージ・インターナショナル
秋田BPOキャンパス にかほランチ

17 case 08 東光コンピューター・サービス株式会社

18 case 09 柴田工事調査株式会社

19 case 10 東北ITbook株式会社

20 case 11 社会福祉法人 新秋会 特別養護老人ホームひなた

21 case 12 本荘電気工業株式会社

22 case 13 株式会社せせらぎ宿(四季彩り秋田づくし 湯瀬ホテル)

働き方改革
企業事例

23 各種相談窓口

24 働き方改革 お役立ちサイト

秋田県では、少子高齢化や若者の県外流出などにより労働力人口が減少し、県内企業における人材不足が深刻化しています。

「働き方改革」に取り組むことは、企業の魅力を高めるとともに、働くすべての人にとって働きやすい職場環境の整備につながるなどにより、企業のさらなる発展を実現することができます。

秋田県では、県内企業の「働き方改革」への取り組みを応援するため、平成30年度から、働き方改革に関するセミナーや実践講座などを開催しています。令和元年度は、「業務効率化」、「多様な人が働きやすい環境整備」、「長時間労働是正・有給休暇取得促進」の3テーマで働き方改革推進リーダー養成講座を開催し、延べ13企業に参加いただきました。また、同企業へは2回の専門家派遣を行い、企業の実情に応じた具体的な取り組みを支援しました。各社とも改めて課題を見つめ直し、対策の実践に積極的に取り組んでいただきました。

この度、「働き方改革」に取り組もうとする県内企業の参考となるよう、働き方改革実践ガイドブックを作成しました。

「何から始めたらいい?」、「他の企業はどんな取り組みをしているの?」といった疑問の解決に役立つ一冊となっています。

今年度の講座に参加いただいた企業の取り組み事例を多く紹介していますので、魅力ある職場環境づくりのため、本冊子をぜひご活用ください。

企業それぞれに課題は様々と思いますが、働き方改革に取り組むことで人材不足対策につながるほか、仕事に対する社員の意識が変わり、業務効率の向上など、多くのプラス効果が期待されます。企業と社員が、より良い将来の展望を持てるよう、今一度、働き方を見直しましょう。

令和2年3月

秋田県産業労働部雇用労働政策課

待ったなしの働き方改革 法改正をおさらい！

2019年より順次スタートした働き方改革。

「働き方改革」とは誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現を目指し、国が進めている取り組みです。

秋田県では少子高齢化等により働き手が減少し、企業の人手不足が深刻化しています。働き方改革を進めて、企業の魅力を高め、若者や女性、高齢者などすべての人が働きやすい職場環境をつくるのが人材確保に繋がります。

国では働き方改革の実現に向けて、9つのテーマを示しています。

- 1** 非正規雇用の処遇改善
- 2** 賃金引上げと労働生産性向上
- 3** 長時間労働の是正
- 4** 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 5** 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
- 6** 外国人材の受入れ
- 7** 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- 8** 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- 9** 高齢者の就業促進

働き方改革を推進するために、2019年4月以降順次施行されている働き方改革関連法を確認しましょう。

中小企業における働き方改革関連法の施行時期

法改正の項目	施行時期	概要
年次有給休暇の取得義務化	2019年4月～ ※大企業も同様	年間10日以上年次有給休暇を付与している労働者に対して年5日以上取得させることを義務化
時間外労働の上限規制	2020年4月～ ※大企業は2019年4月～	残業の上限を原則月45時間、年360時間とする 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合は年720時間、単月100時間未満(休日労働含)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度とする
月60時間超の割増賃金の引き上げ	2023年4月～ ※大企業は施行済	月60時間を超える残業は、割増賃金率50%以上とする
同一労働同一賃金	2021年4月～ ※大企業は2020年4月～	非正規労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止
フレックスタイム制の拡充	2019年4月～ ※大企業も同様	フレックスタイム制の清算期間の上限を1カ月から3カ月に延長
労働時間の客観的な把握の義務づけ	2019年4月～ ※大企業も同様	管理監督者を含むすべての労働者に対し、客観的な方法、その他適切な方法による労働時間の把握を義務化
産業医・産業保健機能の強化	2019年4月～ ※大企業も同様	医師面接指導の対象となる残業時間を月80時間以上に引き上げ
高度プロフェSSIONAL制度の創設	2019年4月～ ※大企業も同様	年収1,075万円以上の特定高度専門職に従事する場合、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金等を適用除外とする (制度導入には法律に定める企業内手続きが必要)
勤務間インターバル制度の導入(努力義務)	2019年4月～ ※大企業も同様	1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保

中小企業の定義	小売業	サービス業	卸売業	その他
資本金の額または出資金の総額	5,000万円以下	5,000万円以下	1億円以下	3億円以下
または 常時使用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

※個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになります。事業場単位ではなく企業単位であることに留意する必要があります。

法律を守るだけでいいの?!

ただ法律を守るだけでは本当の働き方改革の推進にはなりません。働き方改革の目的を理解し、真の意味で働き方改革を推進することが大切です。働き手から「入社したい」「働き続けたい」と思われるための取り組みをすることが必要不可欠です。働く人たちの個々の事情に応じた多様な働き方を提供することで、従業員が働きやすい職場作りを実現できます。職場環境の改善を通して、魅力ある職場作りをしている会社であることを社外にアピールすることで人材確保につながります。法律を守ってさえいれば良いという考えでは今後加速する人材不足には太刀打ちできません。今こそ、働きたい人が押し寄せるような魅力ある職場作りを目指しましょう!

働きやすい
職場環境とは?

1位「同僚や上司との関係が良好」…43.9%

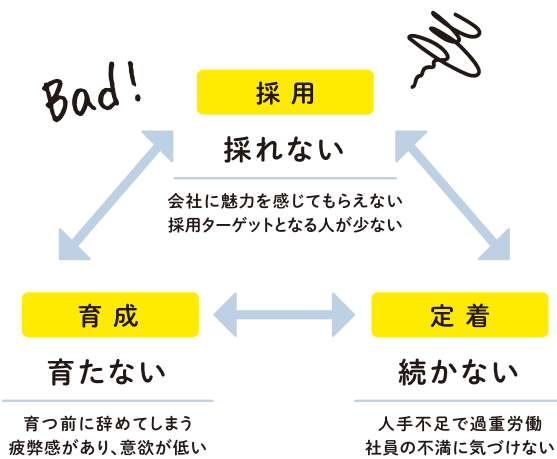
2位「休暇が取りやすい」…42.1%

3位「福利厚生が充実している」…26.8%

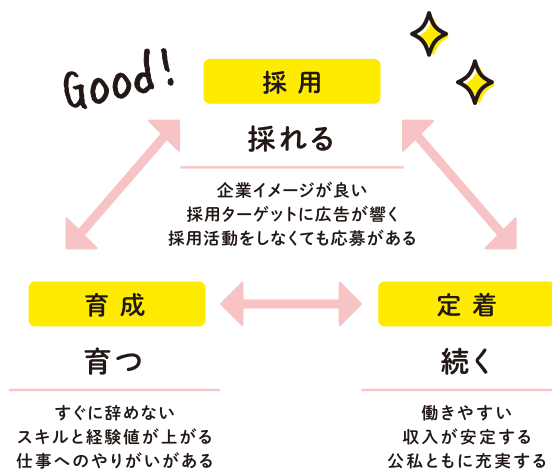


【出典】人材派遣・人材紹介のマンパワーグループ 企業向けサービス 人材サービス最新情報 調査データ 働きやすい職場は「同僚や上司との関係が良好」43.9%、「休暇が取りやすい」42.1%
https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/150408_01.html (参照2019-10-27)

人材における悪循環



人材における好循環



働き方改革を効果的に実践し、好循環となるために、
取り組むべきはこの3つ!

1 多様性のある 人材活用

新規採用人材の幅を拡大し、
採用難を打破!

2 業務効率化

短時間かつ
少ない人数で成果を出し、
ワークライフバランスを実現!

3 長時間労働の是正・ 有給休暇の取得推進

企業責任を再確認して、
従業員の不満解消につなげる!

実践内容は次のページから! →

1 多様性のある人材活用のために実践すること

ここ数年よく耳にするようになった「ダイバーシティー」。その意味を本質的に理解し、社内でダイバーシティー推進のための環境整備や制度を整えることで採用難に立ち向かっていくことができます。



ダイバーシティーとは… 性別・人種・国籍・宗教・年齢・学歴・職歴・働き方などの多様性を活かし、企業の競争力向上に繋げる経営上の取り組みのこと

ダイバーシティーとは単なる女性活躍のことだけでなく、より広範囲の多様性を指します。

たとえば…

- ✓ 高齢者・障害者・外国人採用に目を向ける
- ✓ 育児中や介護中で短時間勤務で働きたいニーズに応える
- ✓ 病気療養中など配慮が必要な人材でも受け入れる

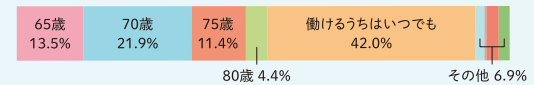
このダイバーシティーは働き方改革において重要な考え方です。たとえば、これまで当たり前のように新卒採用のみで人材を確保していた企業は、すでに少子化により若者の採用が厳しくなっていることでしょう。中途採用の募集を出しても、なかなか思うような人材からの応募がないと頭を悩ませている企業も少なくないはずです。採用したい人材を採用できない状況はどんどん深刻になっていきます。これまでの「当たり前」を考え直し、ダイバーシティーの考えを取り入れ、採用難を打破しましょう。

参考情報

- ★ 働けるうちはいつまでも働きたい高齢者→**4割以上**
働きたいと思っているシニアは多いです！
定年の引き上げを検討しては？

【出典】平成29年版高齢社会白書 高齢者の就業
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_2_4.html

Q.あなたは、何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいですか？



【資料】内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(平成26年)
(注)調査対象は、全国60歳以上の男女。現在仕事をしている者のみの再集計。

- ★ 障害者雇用率→**2.2%** (令和2年2月現在) ※従業員数45.5人以上の企業が対象
50人以上の企業は義務です！

- ★ 外国人労働者を雇用している秋田県内の事業所数→**486事業所**
外国人労働者を受け入れる事業所は年々増えています！

【出典】秋田労働局 令和元年「外国人雇用状況」集計結果 https://site.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00179.html

前年比
12.8%増

CHECK!



ダイバーシティーを推進するには、まずは社内の意識を変えることが必要です。これまでに社内にはいなかった人材を採用するメリットやデメリットを社員が理解し、受け入れるための話し合いをしておきましょう。また、それぞれの人材に合った働き方があるため、就業規則や求人票を新たに作成する必要が出てくる場合もあります。

2 業務効率化のために実践すること

遅くまで残業をして、人一倍の成果を上げる社員を評価する風土がいまだに残っていませんか？今後加速する人材不足のなかで、少ない人数でいかに効率よく仕事をするかが求められています。また、業務効率化を図ることで早く退社し、ワークライフバランスを実現することができます。

＼ 知っていますか？ /

今どきの若者は
ワークライフバランス
重視なんです！

Q.就活中の会社選びで何を重視していましたか？

平成元年
新卒

- 1位「やりたい仕事ができる」(47.4%)
- 2位「給与の水準が高い」(35.5%)
- 3位「福利厚生が充実している」(29.9%)

平成30年
新卒

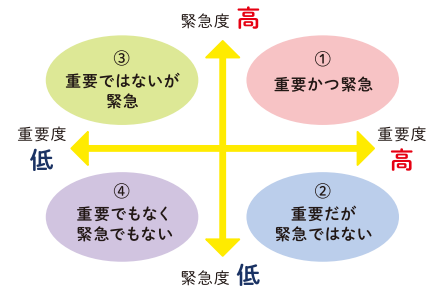
- 1位「福利厚生が充実している」(57.6%)
- 2位「やりたい仕事ができる」(52.0%)
- 3位「ワークライフバランスが実現できる」(51.1%)

この30年で給与が高い方が良いという価値観からワークライフバランスを重視の価値観に変化しています。求職者側の価値観の変化に合わせていくためにも業務効率化の取り組みを進めていきましょう。

【出典】アデコ株式会社 平成元年と平成30年の新卒社会人各1,000人を対象にした仕事観に関する調査
<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2019/0220>

業務効率化をすすめるにあたっては、業務に優先順位をつけ、必要ないものはやらない選択をして、時間短縮につなげていきます。「重要でもなく緊急でもない」業務は実施する必要があるのかを見直し、本来は必要のない業務を洗い出していくことで、業務の無駄を省いていきます。職場の中でだれか特定の人に業務が集中しているケースもよくあります。属人化している業務がある場合があるので、部署のなかで緊急・重要マトリクスを作成すると効果が高いです。会社として、業務量ではなく短時間で成果を出している社員を評価する風土や評価制度にシフトしていくことも併せて実施していきましょう。仕事後に飲み会や趣味の集まりがある日は、早めに切り上げていませんか？育児中など制約のある社員は短時間で成果を上げていませんか？

《マトリクス図》



こんな課題
ありませんか？

- ✓ 遅くまで業務をして、人一倍の成果を上げる社員を評価する風土がありませんか？
- ✓ 重要でもなく緊急でもない無駄な業務がありませんか？
- ✓ 特定の人に集中している、属人化している業務はありませんか？

これらの課題が業務効率化の弊害になっている場合があります。

これらを解決
する方法として

- ✓ 業務量ではなく、短時間で成果を出す社員を評価する風土に変えていく
- ✓ 業務を洗い出し、優先順位をつけ、時間短縮につなげる
- ✓ 業務を分散させるために、部署の中で緊急・重要マトリクスを作成する

このように、今後加速する人材不足に対して、いかに少ない人数で効率よく仕事をするかが求められます。業務効率化を推進し、社員のワークライフバランスを大切に働きやすい職場環境をつくりましょう。

3 長時間労働是正・有給休暇取得推進のために実践すること

「年次有給休暇の取得義務化」や「時間外労働の上限規制」の法改正が進む中で、法を守り、従業員が働きやすい環境を整備することで、企業責任を果たしましょう。法律を守ることは最低限実施すべきことです。併せて、従業員が成果を上げやすい環境なのか、従業員が不満を抱えずに働きやすい環境なのか見直しましょう。離職率の高さが課題になっている企業は早急に対策が必要です！

従業員エンゲージメントとは…

「会社に愛着を感じている」「企業理念やビジョンに共感している」「会社の成長に貢献したいと思っている」といった行動ができていくかの指標です。その数値が高いほど、会社の業績の向上や離職率の低下につながると言われています。従業員エンゲージメントを測るためのQ12(キュー・トゥエルブ)という質問項目が示されていますので、従業員の現状把握に活用してみましょう。

従業員満足度測定のための質問項目 (Gallup社2017年調査)

【出典】 Gallup, 2017, "The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes"

- Q01 仕事の上で、自分が何を期待されているかが分かっている
- Q02 自分の仕事を正確に遂行するために必要な設備や資源を持っている
- Q03 仕事をする上で、自分の最も得意とするを行う機会を毎日持っている
- Q04 最近1週間で、良い仕事をしていることを褒められたり、認められたりした
- Q05 上司または職場の誰かは、自分を一人の人間として気遣ってくれている
- Q06 仕事上で、自分の成長を励ましてくれる人がいる

- Q07 仕事上で、自分の意見が考慮されているように思われる
- Q08 自分の会社の使命/目標は、自分の仕事を重要なものと感じさせてくれる
- Q09 自分の同僚は、質の高い仕事をすることに専念している
- Q10 仕事上で、誰か最高の友人と呼べる人がいる
- Q11 この半年の間に、職場の誰かが自分の進歩について、自分に話してくれた
- Q12 この1年の間に、仕事上で学び、成長する機会を持った

従業員のエンゲージメントを高めるためには以下の3つがポイントです！

1 会社の方向性への
理解を高める

会社としての目標を従業員に共有し、社員が会社の目標に基づいて自分の目標を設定するようにします。会社と従業員個人が同じ方向に向いている状態を作りましょう。

2 会社への
帰属意識を高める

帰属意識を高めるために朝礼で企業理念を唱和している企業もありますが、それだけでは不十分です。従業員の帰属意識を高めるには、職場内の良好な人間関係や信頼関係が必要不可欠です。日頃からのコミュニケーション強化を行うことで人間関係・信頼関係を良好にしていきます。具体的には、月に一度のペースで目標に対する進捗確認の面談をすると効果的でしょう。

3 従業員の
行動意欲を高める

会社の成功のために、求められる以上のことを自発的に行う意欲を高めましょう。従業員の求めるものを与えることで行動意欲は高まります。たとえば、目標を達成したことをしっかりと認め、フィードバックし、昇給や賞与等に反映させることで会社への貢献意欲を喚起しましょう。

働き方改革チャート

— YES — NO

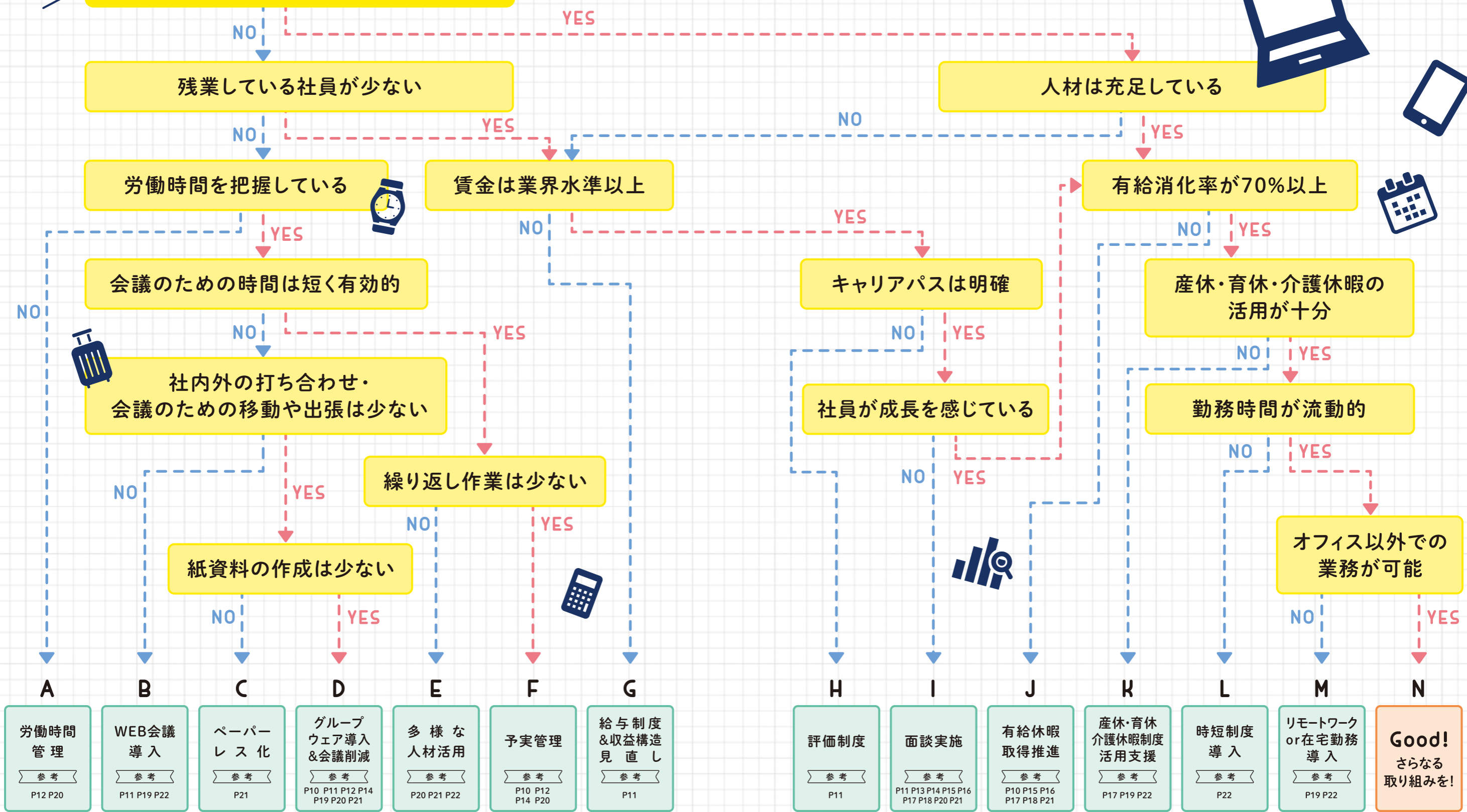
簡単な設問に答えて、あなたの会社に必要な取り組みを見つけましょう!
それぞれの取り組みを実践した企業事例ページを掲載していますので、
ぜひ参考にしてください。

【参考】働き方改革ラボ (<https://workstyle.ricoh.co.jp/>) 内「働き方改革チャート」



Start!

働き方改革に取り組んでいる



- A**
労働時間管理
参考
P12 P20
- B**
WEB会議導入
参考
P11 P19 P22
- C**
ペーパーレス化
参考
P21
- D**
グループウェア導入 & 会議削減
参考
P10 P11 P12 P14 P19 P20 P21
- E**
多様な人材活用
参考
P20 P21 P22
- F**
予実管理
参考
P10 P12 P14 P20
- G**
給与制度 & 収益構造見直し
参考
P11
- H**
評価制度
参考
P11
- I**
面談実施
参考
P11 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P20 P21
- J**
有給休暇取得推進
参考
P10 P15 P16 P17 P18 P21
- K**
産休・育休・介護休暇制度活用支援
参考
P17 P19 P22
- L**
時短制度導入
参考
P22
- M**
リモートワークor在宅勤務導入
参考
P19 P22
- N**
Good!
さらなる取り組みを!

01 株式会社小田島工務店

グループウェア導入&会議削減

予実管理

有給休暇取得推進

社内全員で業務改善に取り組み、
創業以来続けてきたお客様との関係性を守る。

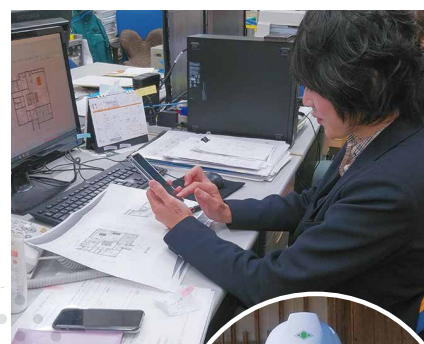


課題

お客様からの受注量に対し、余裕を持った人員配置・業務の振り分けができていない。定期的にお客様先を訪問することで営業活動にも活かされていたが、その時間を確保することが難しくなってきた。

実践した項目と取り組み結果

現場や事務所での業務、お客様とのやりとりについて、**クラウドやSNSを活用**することで、**写真やデータの送付、連絡のやりとりが外出先からでも容易になり、担当者が不在時でも情報共有ができるようになった**。そのような取り組みをすることで**業務効率化に留まらず、有給取得率が昨年度から16.3%増加した**。



業務量や受注の仕方など、改善できる点があると考え、現状や課題について社内で話し合うことから始め、そこで出た問題を解決する方法のひとつとして、現場の情報共有を密にすることで業務改善を図ることになりました。

まずは、一部の社員の携帯(会社支給)をスマホに変更し、クラウドやSNSを使える環境を整え、複数人で情報共有できる現場を増やした結果、社内コミュニケーションが活発となり、年齢や経験に関わらず、教え合うという関係性が生まれ、社内の雰囲気も以前に増して良好になりました。

これからも、社員が必要・快適と感じる取り組みならば、どんな小さなことでもまずは始めてみることに意味があると感じます。今後は、さらに広い視点で現場管理の進め方などを考え、一過性で終わらせずに取り組んでいきたいと思っています。

COMPANY PROFILE

<http://www.odasima.co.jp/>

- 代表者 代表取締役 小田島 誠
- 業務内容 総合建設業
- 従業員数 43名(男性40名/女性3名)
- 設 立 昭和28年
- 所 在 地 仙北郡美郷町飯詰字北中島46番地5
- T E L 0187-82-1314

昭和28年の創業以来“地域に根ざしたものづくり”を基本とし『あなたのために造ります』を経営理念としながら、お客様の心に届く仕事を心掛け前向きに頑張っております。
そしてお客様がより豊かで楽しく、安全で安心して暮らせる街づくりに貢献し見守って行くことが務めと考えております。

02 秋田林業ホーム株式会社

ムリ・ムダ・ムラをなくして業務効率化。
すべての社員の心に余裕を。



課題

限られた業務時間の中で、ムリ・ムダ・ムラ（会議時間、会議のための準備、部署間の非効率な連携、決定までのスピード感）が多い。こういった課題と有給取得問題を解決することで新たな人材採用のための職場環境の整備につなげたい。



実践した項目と取り組み結果

- 現状把握や非効率となっている原因を見つけるための社内会議を行い、**営業会議の頻度を1/2削減、会議時間を90分短縮**できた。
- **部署間連携のためにクラウドサービス(サイボウズ)を導入した**ので、予定が組みやすくなった。
- **5日間連続有給取得率が11.4%UP**(令和2年1月現在)



- 限られた労働時間を有意義にするために、まずは社内会議で社内の非効率の洗い出しをしたところ、最も非効率なのが「会議」という意見があり、そこで、会議に関わるすべての業務を見直しました。それと併せて社内ワークショップを開催することで、社内コミュニケーションが活性化し、営業会議で社員が自由に発言できる環境へと変わり、社内の非効率に対するさらなる対策が検討される環境ができました。
- システム的には、クラウドサービス(サイボウズ)を導入しました。一人一人の行動予定を把握することができるため、連絡・情報共有がスムーズになり社内スケジュールを立てやすくなりました。
- そのような業務効率化の取り組みをすることで、時間にゆとりが生まれ、前向きに仕事ができる環境ができました。有給休暇も取りやすい環境ができつつあるので、家族との時間を大切にしたり、休暇でリフレッシュをするなどして、人間性の成長や仕事への意欲につながることを期待しています。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 鈴木 秀秋
- 業務内容 住宅建築サービス業
- 従業員数 20名(男性12名/女性8名)
- 設立 昭和61年
- 所在地 秋田市飯島字平右衛門田尻247-2
- TEL 018-847-1213

<https://www.eyefulhome-akita.com/>

秋田で住まいづくりのお手伝いをしています。“家を建てる”ことは、人生の中で最も大きく、楽しいイベントです。価格や仕様を考えることも大切ですが、それ以上に何でも話し合えて、同じ目線で考えてくれる、そんな営業マンに出会うことが大切です。当社のモデルハウスへ是非ご来場下さい。必ず理想の営業マンに出会えるはずですよ。

03 北日本運輸株式会社

業務効率化により、採用に割く時間を確保。
面接人数の更なる増加へ。



課題

運送業の分野の特徴である長時間労働、有給休暇取得ができない環境。それらを解決するために、まずは非効率となっている業務を改善する必要がある。

実践した項目と取り組み結果

- **ドライバー職の運行計画の見直しにより、2時間の労働時間短縮**
- **有給休暇取得率UP**
【昨年41%(H30.4.1~H30.12.31)→今年65%(H31.4.1~R1.12.31)】
- **運行管理部の業務を効率化したことで、人材確保に力を入れることができ、昨年同時期の面接者数と比較して200%増加した。**



ドライバーの長時間労働是正のため、荷主との協議の上で、拘束時間の長い仕事の受注をやめ、効率の良い仕事へシフトチェンジ。また、人員増加により運行計画の緩和や積込み時間を短縮するなどして作業の効率化を図りました。

多く稼ぎたい従業員にとってはチャンスが減ってしまうという問題も起きているが、会社が仕事選びを見直すことで、ドライバー職の方の多様性が上がりました。

また、運行管理部の業務効率化のためのシステムを導入。業務の再分担を行うことで、人材採用に当てる時間を確保。離職者が一定数いるという課題がある中で、人材確保に力を入れることができたことは、今後の人材定着率UPや、多様な人材の確保へとつながるので良い結果として捉えています。

一方で、働き方改革=既存従業員の満足度UPでは無い、という難しい問題にも直面しましたが、働き方改革を進めることで、この業界を目指す人に満足してもらえる仕組みを整えることは必要だと思えます。働く側の多様なニーズに応えられる仕組みづくりの必要性を痛感し、それを構築していくことを新たな課題として捉えています。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 石川 重志
- 業務内容 運送業
- 従業員数 89名(男性86名/女性3名)
- 設立 平成元年
- 所在地 秋田市土崎港西1丁目12番38号
- TEL 018-853-9944

<https://www.kitanihon-unyu.com/>

宮城県仙台市にも営業所を構え、東北全域から関東、中部、関西と多方面への輸送を行っております。日々、安全にお預かりしたお荷物をお届けする「輸送のプロフェッショナル」としての自覚と責任を持ち、荷物を安心してお任せ頂ける運送会社です。

04 朝日綜合株式会社

面談実施

社員の業務パフォーマンスを向上させたい！
社内コミュニケーション方法を見直そう。



課題

社員に指示待ち族が多く、手段をあれこれやっても生産性向上の効果が期待できない。

実践した項目と取り組み結果

生産性が向上しない原因について、従業員エンゲージメントが低いという仮説を立て、現状分析のために従業員エンゲージメント診断を実施。予想を大きく下回る悪い結果となったため、早急な解決にむけて取り組んだ。



従業員エンゲージメント診断(Q12)の結果、特に「この7日間のうちに、良い仕事をしたと認められたり褒められたりした」のスコアが低かったです。つまり、関係の質が悪く、コミュニケーションの量と質が不足している状態が見受けられました。改善のために、まずは社内で「わが社の強み」をテーマにした3分間スピーチを実施。そこで社員間で評価しているところや認めているところを共有し、エンゲージメントの改善を図りました。

他には、仕事の評価方法・プロセス管理・フィードバックや承認の方法が社員の心理やパフォーマンスを抑圧している可能性もあると考え、管理職から社員へのコミュニケーション方法を見直しました。例えば、その人の能力に対する指導ではなく「結果=事実」にフォーカスした指導、営業スキルについての指摘方法の改善などです。

もう一つの取り組みとして、社員にも業務の見える化の必要性を認識してもらうためTOCゲームを実施。「仕事が溜まっている=その人が忙しい」という認識を改めるきっかけになり、「デスクの書類量=仕事量」からの脱却にもつながりました。

COMPANY PROFILE

- 代表者 熊谷 邦夫
- 業務内容 不動産業
- 従業員数 75名(男性22名/女性53名)
- 設立 昭和56年
- 所在地 横手市赤坂字館ノ下80-1 ベッチモントyokote 3階
- TEL 0182-32-6263

賃貸・不動産売買・一戸建て・リフォームを専門にしています。スピーディーな対応でサポートし、お客様へ笑顔をお届けします。持てるノウハウの全てを駆使し、お客様のお役に立つ存在になります。お客様の「今」と真剣に向き合い、「未来」への良きパートナーとなります。

05 株式会社リーテックス

グループウェア導入&会議削減

予実管理

面談実施

「働き方改革」は必要不可欠。企業が抱えている課題をクリアにするための絶好のツール！



課題

働き方改革(業務効率化)に取り組むにあたり社員の抵抗感が強かった。その最大の理由は、なぜやらなければいけないのかという社員の課題感・当事者意識の薄さ、コミュニケーションの問題。ここに問題がある職場では、社員からの意見が出ず、「ムリ・ムラ・ムダ」を生み、解決提案も出ず、問題が表面化すらしない。業務効率化に取り組むにあたり、この点の課題解決からスタートした。

実践した項目と取り組み結果

- **新しい評価制度を導入し個人の課題を明確にした。**
- **Q12(従業員エンゲージメントを測るツール)の実施**
- **業務ダイエット(業務部)、PDCAの徹底見直しによる時短(営業部)**
- **社内コミュニケーションの見直し**



- 評価制度導入直後は「数字化されたくない」「〇〇に評価されたくない」という理由から離職者が1名ありました。しかしながら、経営者・管理職とのミーティングが増え、社員の声を聴き、「想い」をくみられるようになったことで、従業員側は今まで黙っていたものが改善提案として評価されることがわかり自主性が芽生えました。経営陣からはリーダーとしての適性(責任感や俯瞰対応)がわかり、役職者を増やすことで離職者が減りました。
- エンゲージメントが高い人材は、労働力の価値・仕事の価値が高いという点に着目。まずは、Q12を使って社員の現状確認と各々のエンゲージメントを確認。そういった自律型人材を育成することで業務効率化をすすめた結果、営業成績が2割アップした社員がいました。
- 業務をマトリクスにすることで可視化し、緊急度・重要度の低い業務を削減したり、役割分担を見直しムダ取りを行っていきました。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 呉宮 廣哉
- 業務内容 総合金属リサイクル
- 従業員数 49名(男性42名/女性7名)
- 設立 平成12年
- 所在地 秋田市下浜桂根字浜田85-8
- TEL 018-881-5411

総合金属リサイクル、自動車リサイクル、産業廃棄物処理業、車両全般の中古車買取(一般車輛、事故車輛、大型トラック、重機)、関連貿易業等の事業活動が業務内容。海外の取引先が常時16カ国以上と豊富なので、関東圏・関西圏の都会に住んでいなくてもグローバル感ある働き方ができます。リサイクル業の取り組みにおいては地域貢献も感じられる職場です。

<http://www.leatex.jp/>

06 社会福祉法人 横手福寿会

面談実施

有給休暇取得推進

介護現場の対象職員の
5日間有給取得を100%実現させたい。



課題

介護の現場職員の有給取得が限りなくゼロに近いので有給取得を一刻も早く促進させると同時に、有給を取得してもいいんだという意識改善も行いたい。

実践した項目と取り組み結果

秋田の施設(ショートステイラ・ボア・ラクテ)の介護職員の有給休暇5日以上取得

- 前年有給消化率: 31%
- 本年有給消化率: 95%(R2.2.15まで)
⇒100%見込み(R2.3.31まで)



職員の意識改革、時間有給の導入を両輪として具体的に進めました。

まずは、職員の意識改革を図るべくワークライフバランスについての内部研修を実施。その結果、職員の間で有給を有意義に過ごすことが仕事にもプラスになるという意識が定着し、有給取得することへの抵抗感が少なくなりました。

その影響が派生して、社内全体の雰囲気が良くなり、管理職が業務改善するきっかけやマネジメント意識の向上にもつながりました。

今後は、更なる有給取得推進のため、まとまった有給(旅行等)取得ができる体制をつくれるように、シフトの作り方や時間有給や時季指定有給などの様々な対策を講じていきたいと思えます。働きやすい職場づくりの土台をしっかりと固めて、職員自身から抵抗なく有給取得希望の声ができるよう、さらなる意識改革に取り組んでいきたいです。



COMPANY PROFILE

- 代表者 理事長 田中 実
- 業務内容 介護業
- 従業員数 180名(男性60名/女性120名)
- 設 立 平成6年
- 所 在 地 横手市増田町吉野字梨木塚100-1番地
- T E L 0182-45-3131

<https://yokote-fukuzukai.jp/>

利用者や家族のニーズに対応し当地域の老人医療福祉の中核施設を目指し医療ケアと生活サービスを一体的に提供します。施設では、家族との絆を大切に、明るく、家族的な雰囲気で在宅への復帰を目指して、生きがいをもって生き活きと療養生活が出来るようなサービス提供しています。

今の改善がゴールでは無い！ コミュニケーションを
取ることで有給休暇取得、残業時間削減へ。



課題

有給休暇を取得しやすい環境、残業時間削減のための環境整備

実践した項目と取り組み結果

※にかほランチにて

- 有給休暇の取得率…目標90%に対して83%取得
(R1.12.31時点)できているので、目標達成予定。
- 残業時間削減のため、**管理部へのノー残業デーを実施し、**
従業員の意識改革につなげた。
- 時間外の月上限を超えない仕組みを作った。**45時間を**
超える残業をなくすことに成功し、3か月連続達成している。



- 有給休暇取得については、5日間取得する義務の周知を全社に対し再度行い、12月末の段階でチーム責任者へ個人の取得状況を送付。5日間取得できない人へは、個別にヒアリングも実施し、取得できるように調整しました。
 - ノー残業デーを拠点全体に広げるために、まずは管理部門で実施し、意識改革につなげました。現状の取得状況を把握し、「いつから・どれくらいの頻度で・どういう日を選ぶか」を検討し、ノー残業達成に向け、達成できない理由は何か、達成できるまで原因を話し合いました。
 - 45時間を超える残業をなくすために、10日刻みで残業時間の状況確認を実施しました。毎月決まった日付の段階で、15時間を超える残業をしている従業員のチーム責任者へアラートし、残業をしない声掛けをする取り組みをし、打刻とルームを出た時間の照合も併せて行うことで不正が起きないようにしました。
- その結果、従業員全体で意識改革ができ、有給休暇取得、残業時間削減につなげられ、声かけやコミュニケーションがより一層深まったように思います。働き方改革は、今の取り組みがゴールではなく、さらにできることがあるはず。働き方改革による個人のパフォーマンスの向上や家庭での時間を増やせることは、会社にとっても間違いなくプラスになっているはずだと感じます。次は有給休暇の付与分100%消化、ノー残業デーを週2日実施すること、管理部門以外への展開を目標として取り組んでいきたいです。

COMPANY PROFILE ※にかほランチ

- 代表者 代表取締役 玉上 進一
- 業務内容 BPO事業
- 従業員数 204名(男性41名/女性163名)
- 設立 平成26年
- 所在地 にかほ市平沢字鳥の子47-1
- TEL 0184-62-8300

<http://www.prestigein.com/>

これからも創業時から培ってきたホスピタリティ、経験と実績、そしてクライアント企業目線でのサービス向上を担い、エンドユーザー(消費者)の不便さや困ったことに耳を傾け、解決に導くことで感動・感謝を追求します。付加価値サービスの提供を通して、社会問題を解決し、BPO事業の世界標準企業を目指します。

08 東光コンピューター・サービス(株)

面談実施

有給休暇取得推進

産休・育休・介護休暇制度活用支援

長時間労働の慢性化を変えるには、
社員の意見を聞くことから。



課題

「有給休暇の取得率向上」「長時間労働の解消」
長時間労働が慢性化しており、帰りにくい雰囲気のある部門もあり
改善が必要。生産性を上げて早く帰れる職場を目指したい。

実践した項目と取り組み結果

会議時間の短縮、定時退社日(ノーマルDay)の定着により
以下のような成果がでた。

- 年5日以上の有給休暇取得率 50%→80%
- 定時退社日の退社率 40%→50%

定時退社日の退社率に関しては、部門により大きな差が出る
結果となったが、長時間労働の改善は少しずつ進んできている。



まずは社内アンケートを実施して、社員意識の見える化と、課題の洗い出しを実施しました。

● 社内会議について

毎月1回、土曜日に開催していた、報告が主体の全体会議(約90分)について、「報告内容はグループウェアの掲示板に記載する」「全員集まってる報告はやめよう」「打ち合わせは関係者だけで決めよう」といった意見が多く出ました。

1月に試験的に全体会議を掲示板報告として実施し、問題が無かったため、今後はこの形で行う事となりました。また、関係者だけの打ち合わせを推進するために、小会議室や打ち合わせコーナーを複数増設予定。

- 定時退社日(ノーマルDay)の定着のために、「本日は定時退社日です」というメールを社内に一斉送信して意識付けを行い、その日に残業している人数を課ごとに集計し報告する事にしました。
- ITツール(Office365)を以前より導入はしていたが、十分に活用できていません。生産性を上げるために、Termsによる情報・ファイル共有を行い、運用ルールを社内協議しながら整備する事にしました。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 藤盛 公之
- 業務内容 情報機器販売、システム開発
- 従業員数 70名(男性62名/女性8名)
- 設立 昭和59年
- 所在地 大館市御成町4丁目8-74
- TEL 0186-49-2944

秋田県大館市に本社を置く昭和57年創業の老舗IT企業です。東北地方の他、札幌、東京に拠点を持ち、業務支援システムを提供しています。提案型営業とサポートでお客様の事業に貢献するサービスに努めています。ソフトウェアの設計・開発のほか、業務を最適化する、自社オリジナルパッケージの全国販売や、ICT関連技術支援、IT教室も行っています。

09 柴田工事調査株式会社

面談実施

有給休暇取得推進

社員が会社に対して感じていることを聞くことが、
業務改善のきっかけに。



課題

以前から社内で問題認識していた時間外労働の在り方。今後の規制強化の対策としても、社員各人の作業時間の管理が大切であることを認識してもらうことが課題。

実践した項目と取り組み結果

- **ノー残業デー(毎週水曜)の退社時間を記録化(一覧)し、個人の特徴を検証している。**
- **有給休暇消化率…55.3%→56.4%にUP(前年同月比較)**



有給休暇取得への働きかけの一環として、社内アンケートを実施。会社に対して感じていることで一番多かった声が、「長時間労働の改善」であり、経営陣の認識も同じ結果でした。

まずは、退社時間・休日出勤を記録化することで、慢性的に遅い社員が明らかになったため改善指導。それでも改善が図られていない場合には、無断居残り等ができない仕組みを導入することにより、現在では改善が見られています。また、該当社員への個人指導だけでなく、その周りの上司や部下へ作業進捗等の聞き取り確認も行い、全員に対して公正に動くような配慮もしました。

このような取り組みが、ワークライフバランスを見直すきっかけとなり、「くるみん※」への申請を行うための契機にもなりました。子育て支援事業だけでなく、介護等、仕事と家庭の両立を目指し支援できるよう会社としての体制を整え、一人一人が業務改善について考え実行できるような仕組みを整えています。未だ試行錯誤中ではありますが、歩みを止めずに少しずつでも進めるように努力しています。

※「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 柴田 昌英
- 業務内容 建設コンサルタント
- 従業員数 95名(男性74名/女性21名)
- 設立 昭和43年
- 所在地 湯沢市岩崎字南五条61-1
- TEL 0183-73-7171

<http://www.shibata-k.co.jp/>

弊社は、豊かな自然に囲まれた秋田県南部の湯沢市を拠点に、総合建設コンサルタントとして、昭和43年より地域の社会資本整備に貢献してまいりました。

更なる技術力の向上を目指すとともに、これまでに培った幾多の経験やノウハウ、全社員の知識・情熱を結集して、引き続き微力ながら、地域社会における未来創造のお手伝いをさせていただきたいと考えております。

10 東北ITbook株式会社

WEB会議導入

グループウェア導入&会議削減

産休・育休・介護休暇制度活用支援

リモートワークor在宅勤務導入

IT企業の強みを生かした 働き方改革の取り組み



課題

親会社が関東にあることから、働き方に関する規定は主に首都圏仕様になっていた。そこで、秋田で働くことにフォーカスした「ローカルルール」の細かな整備を行い、IT企業らしい働き方や、さらに充実した社内制度へ整えていきたい。



実践した項目と取り組み結果

テレワークで積極的に仕事ができる環境を整えていく方針であること、制度を見直すタイミングで産育休を控える社員がいたことなどから、作るだけではなく活用するための制度整備に取り組むことができた。今後「多様な人材」が働くことを想定し、あらゆるパターンに対応できる取り組みを検討していきたい。



弊社は働き方改革の一環として、裁量労働制で働くスタッフもいます。また、これからはテレワークなども活用し社員が負担なく、自分らしく仕事ができるよう考えていますが、今回の受講を経て、「今いる社員の働きやすさはもちろん、今後新しい社員を迎える際には、社内ルールを自社の魅力としても伝えられるよう今一度整備しよう」という、前向きな気持ちがさらに強くなりました。

今回の取り組みを経て、働き手不足が叫ばれる秋田では、人材確保のためにも働き方改革は必須と再確認したことで、色々な人の働き方を想定し、より具体的に「これからの自社像」を見つめて働き方改革を進めることができました。

今後は、弊社の強みであるITを活用したテレワークの導入など、より積極的に取り組んでいきたいと考えています。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 恩田 饒
- 業務内容 ITコンサルティング
- 従業員数 8名(男性4名/女性4名)
- 設立 令和元年
- 所在地 秋田市東通仲町4番1号
- TEL 018-838-0238

<https://www.t-itbook.co.jp/>

東北ITbookは、地域包括サービス・クラウドサービス・ニアショア・人材育成サービスの提供を行います。県内にとどまらず県外から企業、事業、人をよびこむことで、秋田県の産業振興に帰することが出来るよう、新事業の創造、販路拡大、既存事業の活性化支援などを行います。

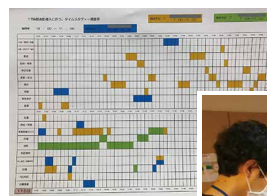
11 特別養護老人ホームひなた

人材不足が顕著な介護業界だからこそ、
社員がやりがいを見出せる仕組みづくりを。



課題

当社が求めている常勤職員の確保が困難を極めている影響で、リーダークラスの疲弊が大きすぎる。すぐに業務内容を見直し、働き方に合わせた採用の工夫をしたい。



実践した項目と取り組み結果

1時間ごとの業務量を当事者・確認者の2名体制でタイムスタディー調査を実施。洗濯・掃除・準備等(間接的ケア)が入居者様と関わる仕事(直接的ケア)と同等の時間がかかっており、職員が直接的ケアに専念できていない状況がみえてきた。

間接的ケアの部分を清掃パート職員に移譲したり、入浴専門のパート職員を採用するなど、担当業務の見直しを行い、職員の負担を減らした。



タイムスタディー調査による業務分解(時間ごと・項目ごと)をして、現状の業務量を再確認したところ、一人の職員が抱える仕事量が多いことが分かりました。その内容を見直し、業務量を配分したり、シフト配置を調整することで間接的業務の負担が減り、入浴にかかる時間を増やしたり、入居者様の居室環境が格段に良くなりました。

それぞれの業務内容と役割を完璧に理解してもらうにはもう少し時間を要しますが、今働いている職員・パート双方の理解を得ていきたいと思えます。求人については、パート職員の応募は以前から多いので、入社時に理解してもらえるような明確な業務内容にしていきたいです。

今後は、介護の仕事のやりがい(モチベーション)が上がり、定着・育成できるような仕組みづくりも考えていきたいです。

COMPANY PROFILE

- 代表者 理事長 住谷 一男
- 業務内容 介護サービス事業所
- 従業員数 56名(男性13名/女性43名)
- 設立 平成23年
- 所在地 秋田市土崎港西3-11-5
- TEL 018-816-0377

ユニット型の施設として『その人らしく(思いを大切に)』の理念のもと、入居者様一人ひとりに合わせた生活のお手伝いをしております。中心市街地にあるため、交通アクセスもよく、施設で生活しながらも街の賑わいを感じられます。新秋会は、『秋田県介護サービス事業所認証評価制度における認証事業所』『秋田県移住支援金対象法人』として、ショートステイ、デイサービス、ケアプランセンター、グループホーム等6つの事業を運営。地域に根差し、地域とともに歩むという理念のもと、それぞれの特徴を生かし、幅広く介護のニーズにお応えいたします。

<https://www.shinshukai.site/>

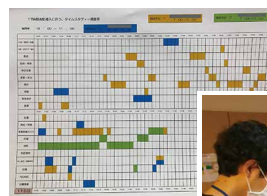
11 特別養護老人ホームひなた

人材不足が顕著な介護業界だからこそ、
社員がやりがいを見出せる仕組みづくりを。



課題

当社が求めている常勤職員の確保が困難を極めている影響で、リーダークラスの疲弊が大きすぎる。すぐに業務内容を見直し、働き方に合わせた採用の工夫をしたい。



実践した項目と取り組み結果

1時間ごとの業務量を当事者・確認者の2名体制でタイムスタディー調査を実施。洗濯・掃除・準備等(間接的ケア)が入居者様と関わる仕事(直接的ケア)と同等の時間がかかっており、職員が直接的ケアに専念できていない状況がみえてきた。

間接的ケアの部分を清掃パート職員に移譲したり、入浴専門のパート職員を採用するなど、担当業務の見直しを行い、職員の負担を減らした。



タイムスタディー調査による業務分解(時間ごと・項目ごと)をして、現状の業務量を再確認したところ、一人の職員が抱える仕事量が多いことが分かりました。その内容を見直し、業務量を配分したり、シフト配置を調整することで間接的業務の負担が減り、入浴にかかる時間を増やしたり、入居者様の居室環境が格段に良くなりました。

それぞれの業務内容と役割を完璧に理解してもらうにはもう少し時間を要しますが、今働いている職員・パート双方の理解を得ていきたいと思えます。求人については、パート職員の応募は以前から多いので、入社時に理解してもらえるような明確な業務内容にしていきたいです。

今後は、介護の仕事のやりがい(モチベーション)が上がり、定着・育成できるような仕組みづくりも考えていきたいです。

COMPANY PROFILE

<https://www.shinshukai.site/>

- 代表者 理事長 住谷 一男
- 業務内容 介護サービス事業所
- 従業員数 56名(男性13名/女性43名)
- 設立 平成23年
- 所在地 秋田市土崎港西3-11-5
- TEL 018-816-0377

ユニット型の施設として『その人らしく(思いを大切に)』の理念のもと、入居者様一人ひとりに合わせた生活のお手伝いをしております。中心市街地にあるため、交通アクセスもよく、施設で生活しながらも街の賑わいを感じられます。新秋会は、『秋田県介護サービス事業所認証評価制度における認証事業所』『秋田県移住支援金対象法人』として、ショートステイ、デイサービス、ケアプランセンター、グループホーム等6つの事業を運営。地域に根差し、地域とともに歩むという理念のもと、それぞれの特徴を生かし、幅広く介護のニーズにお応えいたします。

12 本荘電気工業株式会社

ペーパーレス化

グループウェア導入&会議削減

多様な人材活用

面談実施

有給休暇取得推進

若手職員による座談会を開催。
現場の声を大切にした結果、見えてきたこと。

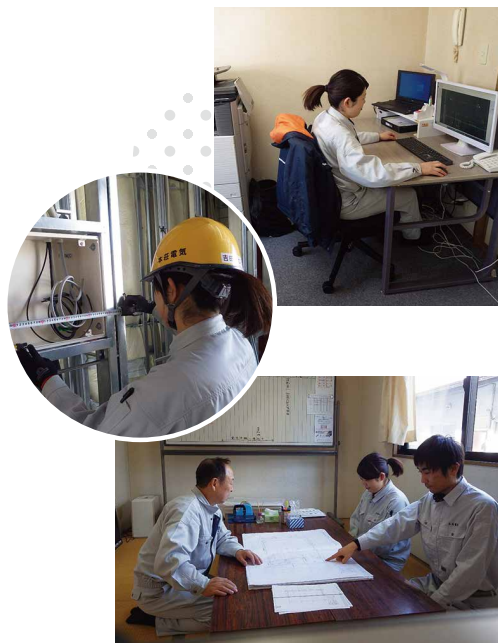


課題

いち早く、働き方改革や働きやすい職場環境づくり（トイレやロッカー等のハード面の整備）に取り組んできたが、今後一層採用が困難になる状況を見越して、若手社員や女性社員が働きやすい職場環境や残業時間のルールを整えたい。

実践した項目と取り組み結果

- **残業時間の削減**に取り組んだ結果
平成30年11.852h→令和元年10.522h $\triangle 11.2\%$
- **性別年齢問わずに資格取得の推進**をした結果、
女性初の第2種電気工事士が誕生。



- まずは各部署に残業に関するアンケートをとり、実態調査を行ったところ、一番多かった声が長時間労働の問題でした。そこで、書類作成にかかる時間、現場の人員配置の問題が見つかり、システム再構築による時間短縮や労働環境改善を行った結果、残業時間を削減することができました。
- 若手社員による座談会を開催しました。積極的に現場の人員配置などの問題を発言してもらうことで、仕事に対しての向き合い方が変わりました。結果、中堅以上の社員にも影響が及び、若手技術者を体系的に育成しようとする気運や自ら働き方改革に取り組む姿勢も生まれました。
- 行政の進める「男女イキイキ職場宣言」や「女性活躍推進」などの表彰KPIを指標に、具体的な目標数値を定めることで、自発的に免許取得及び外部講習を受けられるような仕組み作りをしました。今後は、外国人労働者の受け入れやテレワークの活用なども推進したいので、より一層のコミュニケーションの場を設け、社員全員が経営に参画してもらえるような意識づくりも行っていきたいです。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 塩谷 久樹
- 業務内容 電気工事業
- 従業員数 80名(男性70名/女性10名)
- 設立 昭和24年
- 所在地 秋田市八橋本町3丁目3番3号
- TEL 018-823-7281

当社は、庁舎、オフィスビルや空港、トンネル、ソーラー発電所などの電気設備工事全般を中心に、電気工事、電気通信工事、機械器具設置工事、消防設備工事を施工しております。
施工前の現場調査、打合せ、施工後の社内検査、完成検査をしっかりと行い、「お客様と社会と自らのため」信頼される品質を提供し続けます。

<http://hecic.co.jp/>

各種相談窓口

秋田労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/>

■ 秋田労働局労働基準部監督課

労働基準法の改正内容等に関すること(時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得等)
TEL : 018-862-6682 所在地 : 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎3階

■ 秋田県内の労働基準監督署

労働基準法の改正内容等に関すること(時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得等)

秋田労働基準監督署 TEL : 018-865-3671 所在地 : 秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階

能代労働基準監督署 TEL : 0185-52-6151 所在地 : 能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階

大館労働基準監督署 TEL : 0186-42-4033 所在地 : 大館市字三ノ丸6-2

横手労働基準監督署 TEL : 0182-32-3111 所在地 : 横手市旭川1-2-23

大曲労働基準監督署 TEL : 0187-63-5151 所在地 : 大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階

本荘労働基準監督署 TEL : 0184-22-4124 所在地 : 由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階

■ 秋田労働局雇用環境・均等室

正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の解消に関すること

TEL : 018-862-6684 所在地 : 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階

■ 秋田働き方改革推進支援センター

具体的な労務管理(就業規則の作成方法、賃金規定の見直し等)の手法、労働関係助成金の活用などに関すること

TEL : 018-865-5335 / 0120-695-783(フリーダイヤル)

所在地 : 秋田市大町3-2-44 大町ビル3F 秋田県社会保険労務士会別室

■ 秋田県内のハローワーク(公共職業安定所)

求人充足の相談窓口

ハローワーク秋田 TEL : 018-864-4111 所在地 : 秋田市茨島1-12-16

ハローワーク男鹿 TEL : 0185-23-2411 所在地 : 男鹿市船川港船川字新浜町1-3

ハローワーク能代 TEL : 0185-54-7311 所在地 : 能代市緑町5-29

ハローワーク大館 TEL : 0186-42-2531 所在地 : 大館市清水1丁目5-20

ハローワーク鷹巣 TEL : 0186-60-1586 所在地 : 北秋田市鷹巣字東中岱26-1

ハローワーク大曲 TEL : 0187-63-0335 所在地 : 大仙市大曲住吉町33-3

ハローワーク角館 TEL : 0187-54-2434 所在地 : 仙北市角館町小館32-3

ハローワーク本荘 TEL : 0184-22-3421 所在地 : 由利本荘市石脇字田尻野18-1

ハローワーク横手 TEL : 0182-32-1165 所在地 : 横手市旭川1丁目2-26

ハローワーク湯沢 TEL : 0183-73-6117 所在地 : 湯沢市清水町4丁目4-3

ハローワーク鹿角 TEL : 0186-23-2173 所在地 : 鹿角市花輪字荒田82-4

■ 秋田県よろず支援拠点(あきた企業活性化センター)

生産性向上、業務効率化など経営上のあらゆる課題に関すること

TEL : 018-860-5605 所在地 : 秋田市山王3-1-1 秋田県庁第二庁舎2階 ※サテライト・巡回相談あり

<http://www.bic-akita.or.jp/support/47.html>

■ あきた女性活躍・両立支援センター(秋田県)

企業における女性の活躍支援や両立支援に関すること

TEL : 0120-868-860 所在地 : 秋田市旭北錦町1-47(秋田県商工会連合会内)

MAIL : jrsien@skr-akita.or.jp <https://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/ryoritu>

働き方改革 お役立ちサイト

[働き方改革の取組方法などの紹介]

働き方・休み方改善ポータルサイト (厚生労働省)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

企業の取組事例や各種支援策など、働き方改革に役立つ様々な情報が掲載されています。

長時間労働や年次有給休暇の現状把握に役立つ企業向け自己診断もできます。



多様な人材活用で輝く企業応援サイト(厚生労働省)

<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>

パートや契約社員など非正規雇用の労働者について、正社員転換や処遇改善などに積極的に取り組む企業の事例を紹介しています。

テレワーク相談センター(厚生労働省)

<https://www.tw-sodan.jp/>

テレワーク(在宅勤務やモバイルワーク)の導入方法や導入事例を紹介しています。

女性の活躍・両立支援総合サイト

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の事例やQ&Aを掲載しています。

[労働基準に関する制度等を紹介]

労働条件に関する総合情報サイト(厚生労働省)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト(厚生労働省)

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

労働条件や就労環境について、WEB診断ができます。

秋田労働局「働き方改革」取組企業の紹介

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/jirei_toukei/_120271/oshirase.html

県内企業の取り組み事例を紹介しています。

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイト

<http://wwa.cao.go.jp/wlb/>

主な仕事と生活の調和推進施策、仕事と生活の調和推進に関する相談機関等、イベント情報などを掲載しています。